

山梨県障害福祉従事者 人材育成ビジョン

山梨県障害者自立支援協議会
相談支援・人材育成部会

令和3年度版

【本ビジョンの構成】

1. はじめに
2. ソーシャルワークとは？
3. 人材育成システムについて
 - ①山梨県の人材育成イメージ図
 - ②県人材育成の充実は地域の人材作り
 - ③相談支援事業におけるOJTとOFF-JTを活用した人材育成体制
 - ④地域における重層的な相談支援体制
4. 協議会が求める障害福祉従事者像
5. 参考資料
 - ・山梨県における障害福祉サービス従事者等関連研修一覧
 - ・令和元年度以降の新たな研修体系イメージ図

1. はじめに

▽障害福祉サービスに関わる制度の進展に伴い、ご本人のニーズに寄り添い、自己実現を目的にかかわる支援者の質の向上が課題となっています。山梨県では、より効果的に人材育成を行うため、県自立支援協議会 相談支援・人材育成部会で山梨県版人材育成ビジョンを策定し、研修等を実施してきました。

その中で、課題として見えてきたこととして、

- ①相談支援専門員の不足や研修を受けた者が実践現場に登用されていないこと
- ②相談支援専門員及びサービス管理責任者の相互の連携の不足
- ③サービス等利用計画及び個別支援計画の質の向上
- ④専門職がひとり配置の状況とひとり職場の苦勞
- ⑤スーパーバイザーの不足
- ⑥スキルアップやブラッシュアップ研修が1事業所での困難
- ⑦障害福祉サービスが圏域により偏りがある

などの課題が継続されています。協議会としても人材育成、体制整備の必要性があることを常に認識しながら課題に対する方向性を「人材育成ビジョン」にまとめました。

2. ソーシャルワークとは何か？

【国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)の定めた定義】

ソーシャルワークは、社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進する、実践に基づいた専門職であり学問である。社会正義、人権、集団的責任、および多様性尊重の諸原理は、ソーシャルワークの中核をなす。ソーシャルワークの理論、社会科学、人文学、および地域・民族固有の知を基盤として、ソーシャルワークは、生活課題に取り組みウェルビーイングを高めるよう、人々やさまざまな構造に働きかける。

この定義は、各国および世界の各地域で展開してもよい。

国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW):2014年7月、オーストラリアメルボルンにおける総会で採択
(日本語訳確定版:2015年2月)

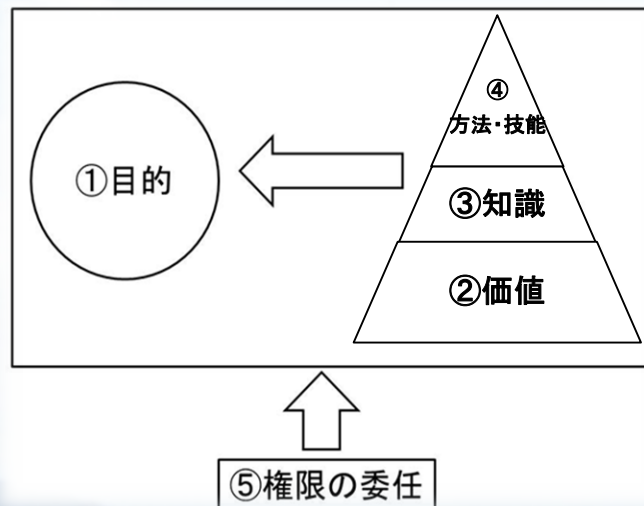
⇒つまり、国際的にも「ソーシャルワーク」とは、単に言葉による「相談」だけを意味するものではありません。また、日本の社会福祉分野における「相談」も、この国際的に定義された「ソーシャルワーク」の概念をふまえながら用いられています。

よって、協議会では、これら「ソーシャルワーク」の本来的な概念に含まれている、それを担う者が、強い倫理観を元に、我々を取り巻く環境の改善を図りながら、クライアントの抱える様々なニーズと向き合い、かつ、クライアントの抱く様々な自己実現をサポートしていくプロセスであるという点を特に大切にしたいと考えます。

ソーシャルワークの構成要素

1958年に全米ソーシャルワーカー協会では、ソーシャルワークの枠組みを、①目的、②価値、③知識、④方法・技能、⑤権限の委任(*)の要素によって構成されるとしました。以降、ソーシャルワークの構成要素は、下の図に示したように、まず、②の価値を土台として、その上に③の知識があり、それらをもとに、④の方法・技能があるというピラミッドのような構造で捉えられるようになっていきます。そして、このピラミッドが①の目的に向かって進められることとなり、これらの構成要素によるソーシャルワークに対して、⑤の権限の委任を得ていくことで、ソーシャルワーカーは、人々の暮らしや内面に介入する権限を与えられた専門職であるとされています。

よって、「協議会が求める障害福祉従事者像」も、この「ソーシャルワークの構成要素」を踏襲しつつ形成されていくことが望ましいと考えます。そして、それを具体化したプロセスが次ページの「レベルに応じた障害福祉従事者像」に反映されています。



(*) 権限の委任とは、ソーシャルワークの実施主体である国や地方自治体のような、公的な機関や職能団体などによる承認を意味します。

(白澤政和「第1章相談援助とは」社会福祉士養成講座編集委員会『新・社会福祉士養成講座7 相談援助の理論と方法 I (第2版)』中央法規出版, 2010年, 8-9頁。)

レベルに応じた障害福祉従事者像

- ・自己コントロール
- ・分野横断的な対応（ネットワーキング）
- ・地域の作りのリーダー
- ・ストレングアプローチ
- ・事例検討、スーパービジョンの実施

技能

実践

主任・指導者レベル

- ・チームでの協働力
- ・意思決定の支援・権利擁護
- ・地域の社会資源の情報収集と共有
- ・チームアプローチ・コミュニティーワーク
- ・コミュニケーション技術・生活のしづらさの理解

知識

現任レベル

価値

- ・制度や福祉サービスの知識
- ・エンパワメントに着目した支援
- ・ケアマネジメントプロセスの理解
- ・ニーズの理解と支援を見立てる力
- ・アセスメント力 ・プライバシーの保護
- ・主体性の尊重・中立、公平性の保持・想いを理解し受け止める

基礎・初任者レベル

3. 人材育成システムについて

★人材育成における研修体制(必要な要素)

①山梨県の人材育成イメージ図

(県全体のみんなで作る人材育成)

②県人材育成の充実は地域の人材作り

(循環的な人材養成)

③OJTとOFF-JTを活用した人材育成

④地域における重層的な相談支援体制

(地域で人材育成を担える人材

=地域リーダーの養成)

山梨県人材育成に係る現行の研修体系

事業所で支援ができる人材

相談支援・サービス管理責任者ができる人材

地域の中核となる人材

障害福祉従事者スキルアップ研修
 ・従事者の基本姿勢やソーシャルワークの視点を学び支援のスキルアップを図る。

演習指導の実践

研修講師、企画
演習指導の実践

任意研修

スキルアップ研修

相談初任者研修

サビ管基礎・実践研修

法定研修

現任者研修

サビ管更新

法定研修

法定研修

主任相談支援専門員研修

地域の中核となる人材の育成
 ・困難事例等の事例検討による相談支援専門員の質の向上
 ・初任者研修に必要なファシリテーターの人材育成
 ・身近な圏域内の相談支援専門員の連携・強化
 ・地域福祉のリーダー的な関わり（分野横断的な対応）

相談支援専門員養成

- ・相談支援に従事する方の資質の向上
 - ・サービス等利用計画作成についての理解
- サービス管理責任者、児童発達支援管理者養成**
- ・利用者の個別支援計画の策定・評価
 - ・サービス提供のプロセス全体を管理

相談支援専門員のレベルアップ（資格更新）

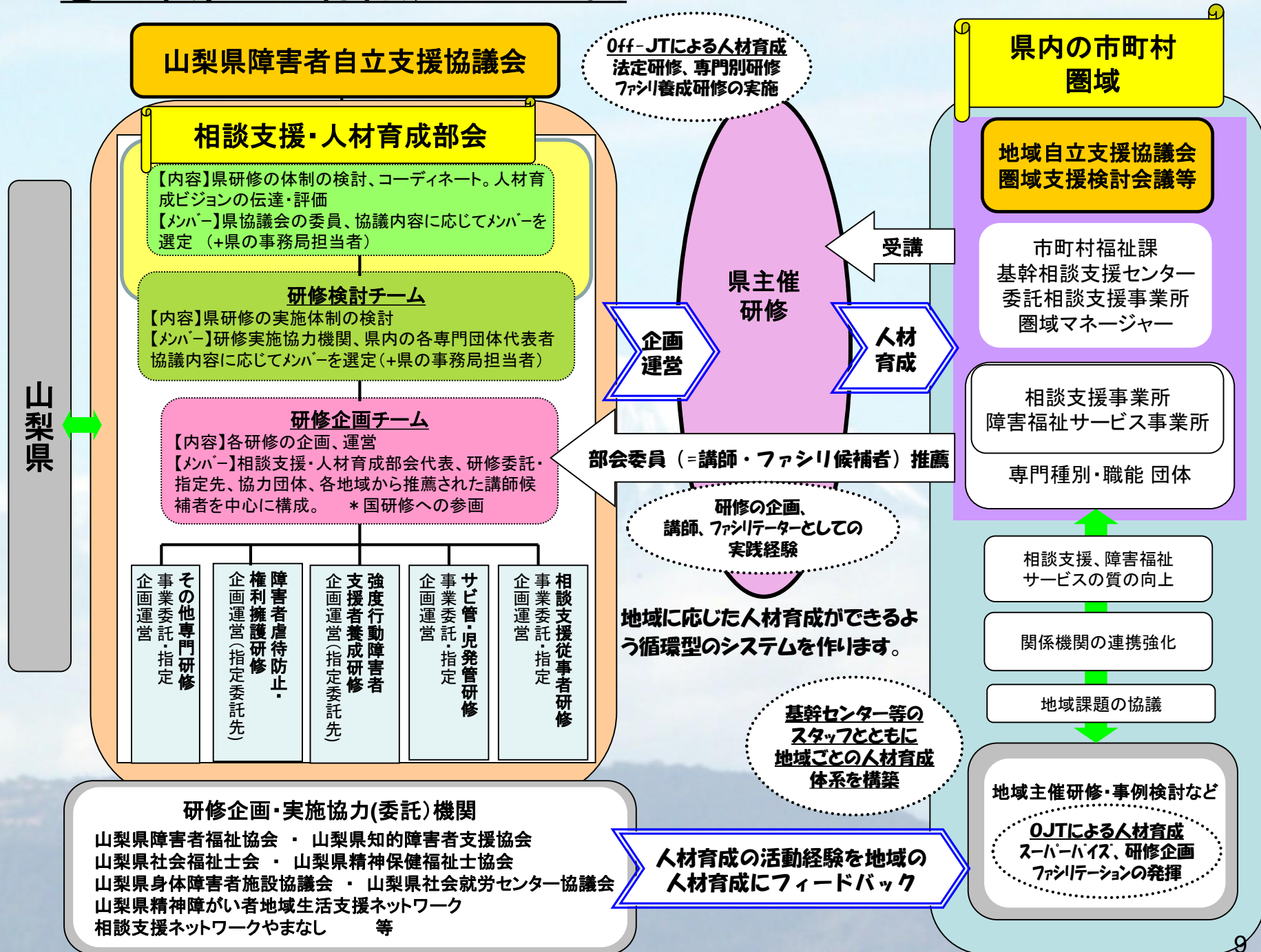
- ・地域づくりの視点ももてる
 - ・自立支援協議会を理解し活用できる
- サービス管理責任者、児童発達支援管理者のレベルアップ**

- ・本人中心の個別支援計画作成
- ・日頃の業務の振り返りによるスキルアップ

全体研修

①山梨県の人材育成イメージ図

2019年1月～の体制図



①山梨県の人材育成イメージ図

(県全体のみんなで作る人材育成)

本人を中心とした視点を基に研修委託・指定先や協力事業所が連携して研修を実施していきます。

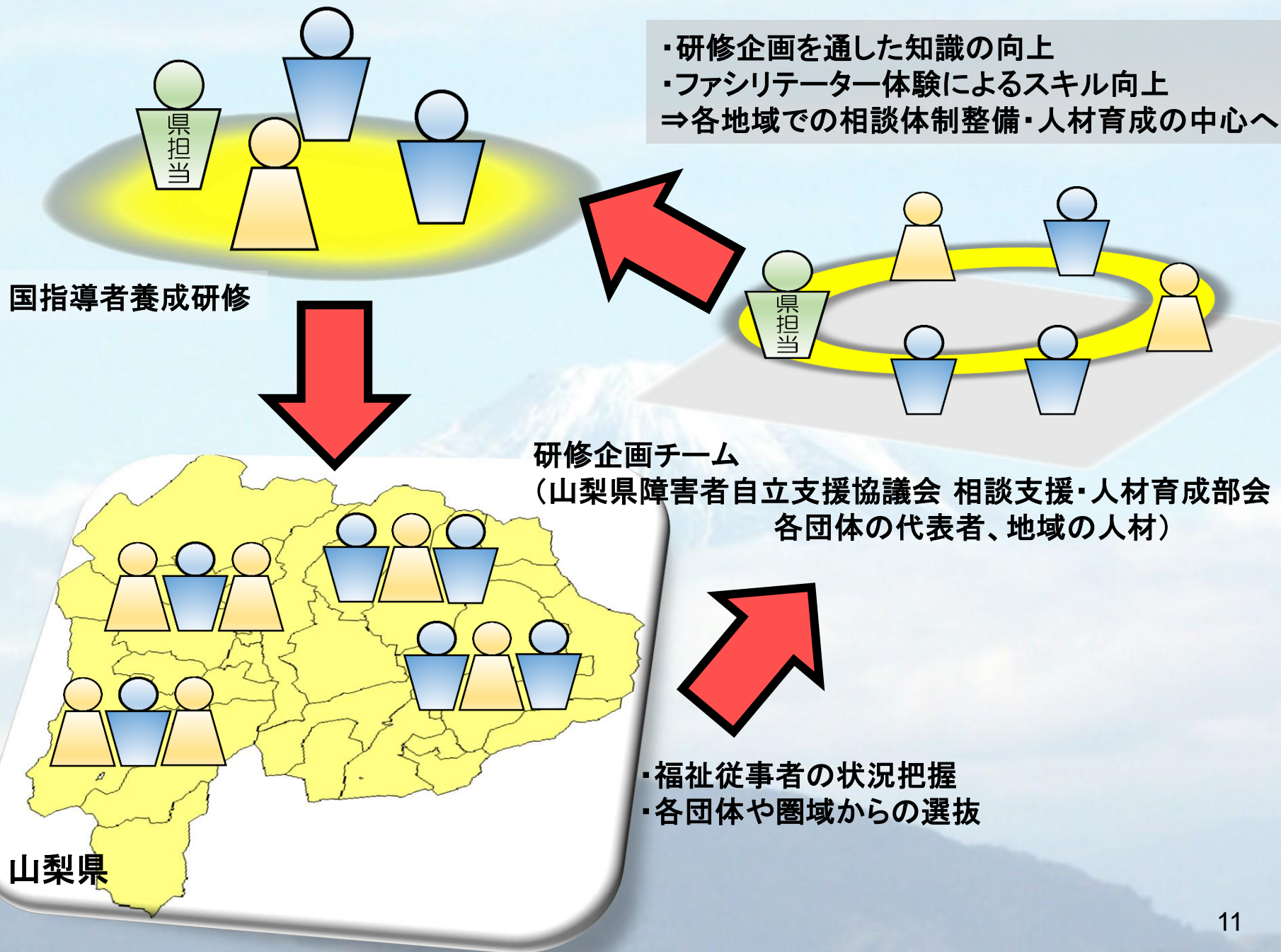
①人材育成部会において、ビジョンに基づいた実施方針の確認や研修効果の検証を行います。

②研修検討チームは、各専門職団体の代表者で構成し、山梨県における研修の必要性や実施・協力体制について検討を行います。

②研修企画チームは、部会代表、研修委託・指定先代表、今まで研修に携わってきた地域の専門職などがチームを組み、研修の方向性を確認し、企画を行います。

③また、市町村や圏域で行われている研修との連動性を確保し、人材についても相互に交流しながら、県として総合的な人材育成を行っていきます。

②県人材育成の充実は地域の人材作り(循環的な人材育成)



②県人材育成の充実は地域の人材作り (循環的な人材育成)

地域で核となる人材に、事業所の理解を得ながら協力していただき、各種研修の運営に参画し人材育成の中心となる指導者となってもらいたいと考えます。

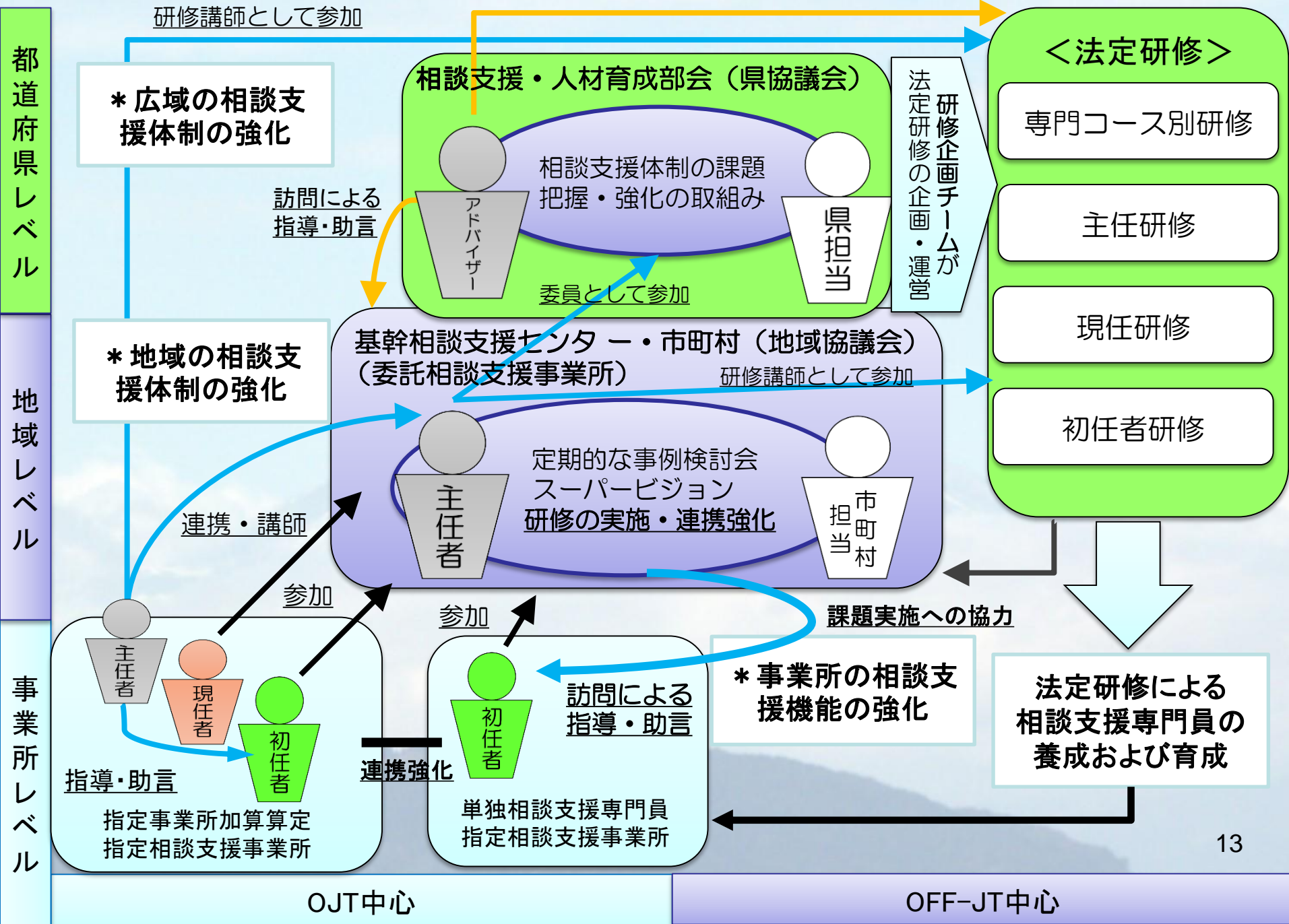
①市町村単位の地域で福祉従事者を養成・育成していきけるよう、行政と基幹相談支援センター等で地域の福祉従事者のキャリアパス状況を把握していく。

②県の研修の企画運営については、各地域から、その地域や事業所の実情を知る方が参画する。

③山梨の研修企画チームから、国研修へ参画してもらい、その人材が、地域の人材をさらに育成していく。

このような循環的な人材育成体制を目指します。

③OJTとOFF-JTを活用した人材育成体制(例:相談支援事業) * 2021年4月～の体制



③OJTとOFF-JTを活用した人材育成体制

- 事業所で育成すべき「人材」は、地域や県にとっても貴重な「人材」であり、大切な「人財」です。
- 県内で行われる法定・専門別研修(Off-JT)では、人数や場所、開催時期による制限があります。Off-JTと地域や事業所で柔軟に行うOJTを相互に活用し、連動させながら従事者がスキルアップできる環境を整えることが求められます。
- 地域での人材育成を強化していくためには、市町村担当者と基幹相談支援センター等が中心となり、地域の相談支援事業者のフォローアップや研修の実施、事業所間の連携強化などの取り組みを行っていく必要があります。そのためにも相談支援体制を強化する人材として、主任相談支援専門員の配置や活用を促進していく必要があります。

④地域における重層的な相談支援体制

<第3層>

c 地域における相談支援体制の整備や社会資源の開発など

- ・総合的・専門的な相談の実施
- ・地域の相談支援体制強化の取り組み
- ・地域の相談事業所への専門的な指導助言、人材育成
- ・地域の相談機関との連携
- ・地域移行・地域定着の促進の取り組み
- ・権利擁護・虐待の防止

主な担い手⇒基幹相談支援センター、地域自立支援協議会

<第2層>

b 一般的な相談支援

- ・福祉サービスの利用援助(情報提供、相談等)
- ・社会資源を活用するための支援(各種支援施策に関する助言・指導)
- ・社会生活能力を高めるための支援
- ・ピアカウンセリング
- ・権利擁護のために必要な援助
- ・専門機関の紹介

主な担い手⇒市町村(委託)相談支援事業所

<第1層>

a 基本相談支援を基盤とした計画相談

- ・基本相談支援
- ・計画相談支援 等
- ・サービス利用支援・継続サービス利用支援

主な担い手⇒指定特定相談支援事業所

④地域における重層的な相談支援体制

(地域で人材育成を担える人材

＝地域リーダーの養成)

障害のある方の地域生活を支えていくためには、

①ケアマネジメントを用いて生活支援の出来る計画相談支援や地域相談支援の充実。OJTの出来る職場環境や事業所体制の整備。

②住民としての相談先である市町村がワンストップで対応する相談支援(委託相談支援)の充実。

③基幹相談支援センター等が行う地域の相談支援専門員の後方支援やネットワーク作り、地域の相談支援体制の充実。地域づくりを行う主任相談支援専門員の配置。

①②③の3層の相談支援が充足し、重層的に地域で支援を行っていく必要があります。そのためにはそれぞれの役割の自覚を持ち、連携の強化が必要です。

4. 求められる山梨県の障害福祉従事者像


まとめとして障害福祉従事者には、「価値と学び」を基本とした「実践」とその「検証」を繰り返しながら、その中での「質の向上」が求められます。「質の向上」は、「専門職はなっていくもの」という考え方をもとに、経験の積み重ねの中での自己研鑽、スーパービジョン等による客観的な検証、経験に応じた研修の受講等により、身についていくものです。

そのためにも、スーパービジョンの機会を重層的に確保し、支援者が自らの支援を振り返り、専門職としての幹を太くしていく機会を担保し、クライアントの自己実現に資する人材の養成をしていきます。

人材育成ビジョンでは、従事者が自らの成長の具体的なイメージを持ち、「本人中心」の考えを基本とした専門職として活躍できるよう、あるべき山梨県の人材育成システムについて示しました。その実現のため、市町村、基幹相談支援センター、委託相談支援事業所、地域協議会、各事業所、各専門団体とビジョンを共有し、協働して取り組んでいくものとします。

◆このビジョンは、山梨県において協議会が求める障害福祉従事者(※)像を明らかにした上で、ソーシャルワークをはじめとする技術を備えた人材を育成するための研修体系を整理したものです。部会において評価検討を行い、必要に応じて随時見直しを行います。

※ここでいう障害福祉従事者とは、相談支援専門員やサービス管理責任者をはじめとする障害福祉関係事業に携わっている支援者等を指しています。



5. 参考資料

従事者の経験年数に応じて関わる研修一覧

研修名	研修の目的(従事する職種との要件)	対象者
障害福祉従事者スキルアップ研修	障害福祉移設従事者に必要な姿勢や知識を持ってソーシャルワークの必要性を学びながらスキルアップを図り、障害者本人中心の理念を大切にしたい人材の育成と資質向上を図ることを目的としている。	障害福祉事業者に従事している方で比較的経験が浅い方(実務0年～5年) ※市町村職員等の障害福祉担当の方(新任担当者等)
相談支援従事者初任研修	地域の障害者等の意向に基づく地域生活を実現するために必要なサービスの利用支援等の援助技術の習得や、困難事例に対する支援方法など相談支援に従事する者の資質の向上を図る。(主任:地域の相談支援体制において、地域課題についての協議や相談支援に従事する者への助言・指導等を実施するなど中核的な役割を果たす者を養成する。)	相談支援専門員に従事しようとするための研修
相談支援従事者現任研修		相談支援専門員になってから5年ごとに受講する研修
主任相談支援専門員研修		基幹相談センター又はそれに準ずる機能を有する地域相談支援事業所で現に相談支援に関する指導的役割を担ったり、県研修の企画や演習講師など携わっている方、地域福祉のリーダー的な役割を担う方。
サービス管理責任者・児童発達管理責任者基礎研修	障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス等の適切かつ円滑な運営に資するため、サービスの質の確保に必要な知識、技能を有するサービス管理責任者の養成を図る。	各事業所でサービス管理責任者・児童発達管理責任者になるための研修
サービス管理責任者・児童発達管理責任者実践研修		サービス管理責任者・児童発達管理責任者基礎研修を修了後、5年間に2年以上実務に従事した方(本研修終了後、サービス管理責任者・児童発達管理責任者となれる)
サービス管理責任者・児童発達管理責任者更新研修		サービス管理責任者・児童発達管理責任者実践研修を修了の翌年度から5年ごとの間に受講する研修。ただし、通算2年以上従事している方が対象

従事者の経験年数に応じて関わる研修一覧

研修名	研修の目的(従事する職種との要件)	対象者
障害者虐待防止・権利擁護研修(基礎・実践)	障害者虐待防止の取組み、障害者の権利擁護等の研修により障害者虐待防止等に必要の人材育成や資質の向上を図る。	障害福祉サービス事業所等で従事されている方で障害者の虐待防止と権利擁護について知識や技術の研修
強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践)	強度行動障害を有する者に対し、適切な支援を行う職員の人材育成を図る。 (計画相談支援加算:行動障害支援体制)	障害福祉サービス事業所等において、知的、精神障害のある児者を対象にした業務に従事する方の研修
医療的ケア児等コーディネーター養成研修	医療的ケア児等の支援を総合調整するコーディネーターを養成する。 (計画相談支援加算:要医療児者支援体制)	相談支援に従事している方 及び、医療的ケア児等の地域生活を、地域でコーディネートする方
精神障害者の障害特性と支援を学ぶ基礎養成研修	精神科病院等に入院する精神障害者の方や、地域において単身生活等をする精神障害者の方に対して、地域移行支援や地域定着支援のマネジメントを養成する。 (計画相談支援加算:精神障害者支援体制)	相談支援に従事している方 及び福祉サービス事業所、行政機関に従事している方

従事者の経験年数に応じた研修一覧(再修正後)

経験年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15~
相談支援 従事者						初任者研修(法定)									
						現任者研修(法定)									
						主任相談支援研修(法定)									
サービス・ 児童発達 管理責任						専門コース別研修(任意)									
						サビ管・児発管基礎研修(法定)									
						サビ管・児発管実践研修(法定)									
						サビ管・児発管更新研修(法定)									
障害者虐 待防止・ 権利擁護	基礎研修(任意)					実践研修(任意)									
計画相談 支援体制 加算	強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践)														
	医療的ケア児等コーディネーター養成研修														
	精神障害者支援の障害特性と支援技法を学ぶ研修														

相談支援専門員の研修制度の見直しについて

- 意思決定支援への配慮、高齢障害者への対応やサービス等利用計画の質の向上、障害福祉サービス支給決定の適正化等を図り、質の高いケアマネジメントを含む地域を基盤としたソーシャルワークを実践できる相談支援専門員を養成するため、**現行のカリキュラムの内容を充実する。**
- 実践力の高い相談支援専門員養成のために、実践の積み重ねを行いながらスキルアップできるよう、現任研修(更新研修含む)の受講に当たり、相談支援に関する**一定の実務経験の要件(注)**を追加。(※旧カリキュラム受講者は初回の更新時は従前の例による。)
- さらに、地域づくり、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う専門職を育成するとともに、相談支援専門員のキャリアパスを明確にし、目指すべき将来像及びやりがいをもって長期に働ける環境を整えるため、**主任相談支援専門員研修を創設。**

現行

専門コース別研修 (任意研修)

相談支援従事者
実務要件

相談支援従事者
初任者研修
(31.5h)

相談支援
専門員
として配置

相談支援従事者
現任研修(18h)
※5年毎に現任研修を受講
(更新研修)

相談支援専門員
としての要件更新

改定後

専門コース別研修(任意研修)

※一部必須及び現任・主任研修受講の要件について検討

相談支援従事者
実務要件

【カリキュラム改定】
相談支援従事者
初任者研修
(42.5h)

相談支援
専門員
として配置

【カリキュラム改定】
相談支援従事者
現任研修(24h)
※5年毎に現任研修を受講
(更新研修)

相談支援専門員
としての要件更新

3年以上の実務

一定の実務経験の要件(注)

(現任研修は①、更新研修は①又は②のいずれかに該当する場合)

①過去5年間に2年以上の相談支援の実務経験がある

②現に相談支援業務に従事している

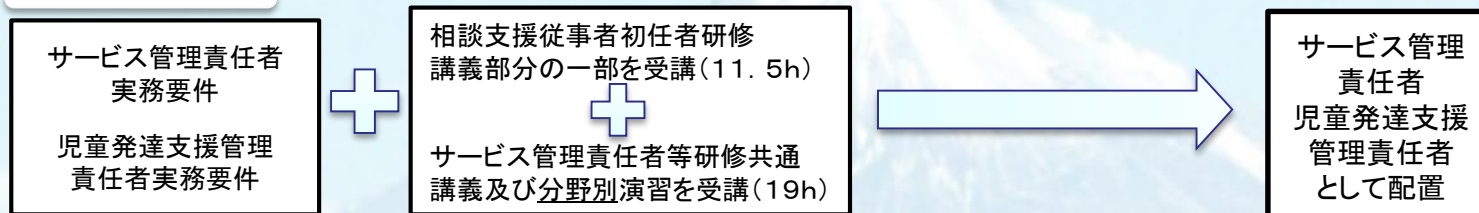
【カリキュラム創設】
主任相談支援専門員
研修(30h)

主任相談支援
専門員
として配置

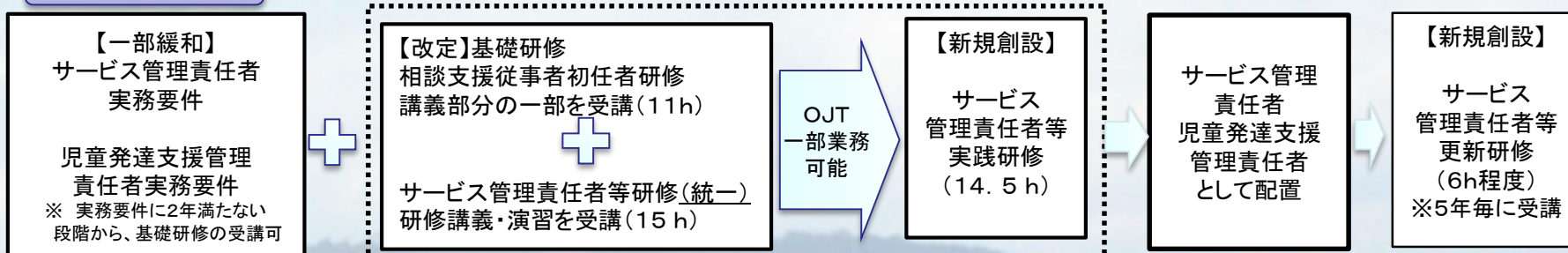
サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の見直しについて

- 一定期間毎の知識や技術の更新を図るとともに、実践の積み重ねを行いながら段階的なスキルアップを図ることができるよう、研修を**基礎研修**、**実践研修**、**更新研修**と分け、実践研修・更新研修の受講に当たっては、**一定の実務経験の要件(注)**を設定。
※ 平成31年度から新体系による研修開始。旧体系研修受講者は平成35年度末までに更新研修の受講が必要。
- 分野を超えた連携を図るための共通基盤を構築する等の観点から、サービス管理責任者研修の全分野及び児童発達支援管理責任者研修の**カリキュラムを統一し、共通で実施**する。
※ 共通の知識及び技術に加えて各分野等において必要な知識や技術については、新たに専門コース別研修を創設して補完。
- このほか、**直接支援業務による実務要件を10年⇒8年に緩和**するとともに、基礎研修受講時点において、サービス管理責任者等の一部業務を可能とする等の見直しを行う。
※ 新体系移行時に実務要件を満たす者等について、一定期間、基礎研修受講後にサービス管理責任者等としての配置を認める経過措置を予定。

現行



改定後



(注)一定の実務経験の要件

- ・実践研修: 過去5年間に2年以上の相談支援又は直接支援業務の実務経験がある
- ・更新研修: ①過去5年間に2年以上のサービス管理責任者等の実務経験がある
又は②現にサービス管理責任者等として従事している



【新規創設】専門コース別研修(任意研修)

サービス管理責任者等の研修見直しに伴う経過措置及び配置時の取扱いの緩和等について

経過措置について

① 現行研修受講済みの者について

サービス管理
責任者等研修
(旧体系)受講

H31.4～(新体系移行)

施行後5年間(H35年度末まで)は、更新研修受講前でも引き続きサービス管理責任者等として業務可能。

サービス管理責任者等更新研修
※5年毎に受講

② 基礎研修受講時点で実務要件を満たしている者について
※H31～33の基礎研修受講者に限る

実務要件を満たしている場合は、基礎研修受講後3年間は、実践研修を受講していなくても、サービス管理責任者等とみなす。

入職

＜実務経験＞
相談支援業務5年
(有資格者の場合は3年)以上
もしくは直接支援業務8年以上

相談支援従事者
初任者研修
講義部分

サービス管理責任者等
基礎研修
講義・演習

基礎研修修了後3年間で
2年以上の実務
※基礎研修受講後に実務要件を
満たした場合を含む。

サービス管理責任者等
実践研修
講義・演習

サービス管理責任者等
更新研修
※実践研修修了後
5年毎に受講

配置時の取扱いの緩和等について

- 既にサービス管理責任者等が1名配置されている場合は、2人目のサービス管理責任者等としては配置可能。
- 個別支援計画**原案**の作成が可能であることを明確化。

入職

＜受講対象＞
相談支援業務3年以上
(有資格者の場合は1年)以上
もしくは直接支援業務6年以上

相談支援従事者
初任者研修
講義部分

サービス管理責任者等
基礎研修
講義・演習

基礎研修修了後2年以上の実務

サービス管理責任者等
実践研修
講義・演習

サービス管理責任者等
更新研修
※実践研修修了後
5年毎に受講

令和2年度 相談支援・人材育成部会名簿

- ①部会長 深澤幹雄 (りんく)
- ②委員 古川 奨 (健康科学大学)
- ③委員 秋山 潤 (忠恕会)
- ④委員 小松 繁 (富士東部圏域マネージャー)
- ⑤委員 吉村 純 (峡東圏域マネージャー)
- ⑥委員 飯室正明 (中北圏域マネージャー)
- ⑦委員 篠崎秀仁 (峡南圏域マネージャー)
- ⑧県担当 地場 崇 (県障害福祉課)